

**- PROPOSTA DE AÇÃO ADMINISTRATIVA -
GABINETE DA PRESIDENCIA**

NÚMERO DA PAUTA

Comitê de Remuneração e Elegibilidade	de Conselho de Administração

I - PROCESSO

Número da PAA: 2024/612-098	Data 12.03.2024	Instância Decisória Conselho de Administração
--------------------------------	--------------------	--

Assunto: Revisão do Regimento Interno do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corel)

Domínio / Tema: Organização / Normatização (3044-04-03)

Grau de Sigilo: RESERVADO aos signatários da proposta

Referência Normativa da Instância: Estatuto Social do Banco, Art. 37, § 11º.	Competência: - O funcionamento do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração será regulado pelo seu Regimento Interno aprovado pelo Conselho de Administração.
---	--

II - MANIFESTAÇÃO/DECISÃO

Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração. Manifestou-se favoravelmente à proposta e encaminhou para a apreciação do Conselho de Administração. Em 12/03/2024 João Andrade Vieira da Silva Coordenador	Conselho de Administração De acordo. Em __/__/__ Marcello Frolidi Negro Presidente
---	--

III - SÍNTESE DA PROPOSTA

Propõe a revisão do Regimento Interno do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão, e Remuneração e Sucessão (Corel) visando, dentre outros pontos, atualizar a norma com base nas alterações feitas pelo Decreto nº 11.048/2022 em artigos do Decreto nº 8.945/2016, que regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (Lei das Estatais).

IV - FUNDAMENTAÇÃO

1. Em 18 de abril de 2022, o Governo Federal publicou o **Decreto nº 11.048/2022**, que trouxe novas disposições relacionadas às empresas públicas e às sociedades de economia mista federais, especialmente relacionadas à nomeação de conselheiros e administradores, além de modificações relacionadas à eleição de representantes dos empregados.
2. Essas mudanças resultaram em alteração do **Decreto nº 8.945/2016**, que regulamenta, no âmbito da União, a **Lei nº 13.303**, de 30 de junho de 2016, mais conhecida como Lei das Estatais. O antigo Comitê de Elegibilidade, por exemplo, passou a ser denominado, a partir da publicação do decreto, “Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração” (Seção III).
3. O Decreto nº 11.048/2022 tratou da composição, do formato das deliberações, e, principalmente, da atuação do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração em sua tarefa de auxiliar o Conselho de Administração nas análises de preenchimento de requisitos e ausência de vedações nos processos de indicação de administradores, Conselheiros Fiscais e membros do Comitê de Auditoria Estatutário das empresas estatais federais.
4. Além das atribuições resumidas acima, o novo Decreto estabelece serem atribuições do Comitê o auxílio ao Consad na elaboração e no acompanhamento do plano de sucessão de administradores e na avaliação das propostas relativas à política de pessoal e no seu acompanhamento no âmbito das empresas estatais. Traz ainda como nova atribuição a análise de conformidade dos processos de avaliação e treinamento aplicados aos administradores e aos Conselheiros Fiscais.
5. Como a última versão do Regimento Interno do Corel foi aprovada pelo Conselho de Administração em sua Reunião nº706, de 12 de janeiro de 2021, verificou-se a necessidade de atualização do regimento interno do Comitê para que as suas disposições fossem atualizadas de acordo com as novas regras trazidas pelo Decreto nº 11.048/2022.
6. Percebeu-se ainda, a partir dos trabalhos do Comitê no período de 2022 a 2023, a necessidade de ajuste de redação, referências legais e atualização de regras procedimentais do Corel, descritas no quadro comparativo anexo.
7. A proposta de revisão baseia-se ainda em estudo comparativo realizado com os regimentos internos dos Comitês de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração de outras empresas estatais federais, a exemplo de Banco do Brasil, CEF, Banco da Amazônia e BNDES.
8. A proposta de revisão do Regimento Interno foi aprovada na 215ª Reunião Ordinária do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, realizada em 11/01/2024.

V - PROPOSTA

Com base na fundamentação acima, encaminha-se para análise por este Conselho de Administração a proposta de revisão do Regimento Interno do

Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (Corel) do Banco do Nordeste do Brasil S.A.

VI - IMPACTOS FINANCEIROS

A presente proposta não resulta em impactos financeiros.

VII - RISCOS ENVOLVIDOS

A proposta visa atualizar o Regimento Interno para que esteja em conformidade com as novas disposições legais trazidas pelo Decreto n 8.945/16, mitigando, dessa forma, riscos legais e de imagem para o Banco.

VIII - CONFORMIDADE

Atestamos que a presente proposta está em conformidade com todas as diretrizes e determinações contidas no 1016 - Manual Básico - Instâncias de Decisões Administrativas e no 3044 - Manual de Procedimentos - Suporte às Decisões Administrativas.

**Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração
Banco do Nordeste do Brasil S.A.**

JOÃO ANDRADE VIEIRA DA SILVA
Coordenador

ANEXO I

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA	COMENTÁRIOS
REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO	REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO	
Capítulo I - Objeto	Capítulo I - Objeto	
Art. 1º O presente Regimento Interno disciplina o funcionamento do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, observadas as decisões da Assembleia Geral, do Conselho de Administração, as disposições do Estatuto Social do Banco do Nordeste do Brasil S/A e de suas políticas e a legislação aplicável, especialmente a Lei nº 13.303 e o Decreto nº 8.945, ambos de 2016, e a Resolução 3.921, de 2010, do Conselho Monetário Nacional.	Art. 1º O presente Regimento Interno disciplina o funcionamento do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, observadas as decisões da Assembleia Geral, do Conselho de Administração, as disposições do Estatuto Social do Banco do Nordeste do Brasil S/A e de suas políticas e a legislação aplicável, especialmente a Lei nº 6.404/76 , Lei nº 13.303/16, Decreto nº 8.945/16, Resolução 3.921/10, do Conselho Monetário Nacional e Resolução nº 80/22 da Comissão de Valores Mobiliários .	Sugerimos a inclusão de referência à: a) Lei nº 6.404/76 (lei das Sociedades Anônimas); b) Resolução nº 80/22 da CVM, que em seu Anexo "K" estabelece diversos requisitos e questões complementares relacionadas à indicação e compromissos do Administrador eleito e caracterização de conselheiro independente;
Capítulo II - Conceituação, Composição e Competências	Capítulo II - Conceituação, Composição e Competências	
Art. 2º O Comitê é um órgão colegiado que se reporta ao Conselho de Administração e tem por finalidade assessorar os acionistas e o próprio Conselho na indicação, avaliação, sucessão e remuneração dos administradores, membros do Conselho Fiscal e demais membros de órgãos estatutários.	Art. 2º O Comitê é órgão de natureza estatutária, vinculado diretamente ao Conselho de Administração e tem por finalidade assessorar os acionistas e o Conselho nas matérias listadas no art. 5º deste Regimento, além das previstas no Estatuto Social, legislação e regulamentação aplicáveis.	Optou-se por uma sugestão de redação objetiva e genérica. Com base no art. 10 da Lei 13.303/16 e inspiração no regimento interno do "Comitê de Pessoas" da Petrobrás, deixando claro que o Comitê tem: (1) natureza estatutária, (2) é vinculado diretamente ao CONSAD e (3) tem por finalidade assessorar o CONSAD nas matérias listadas no art. 5º do Regimento, no Estatuto e na legislação.
Art. 3º O Comitê funciona de forma permanente, sendo constituído por 5 (cinco) membros efetivos, em sua maioria independentes, para mandatos de dois anos, sendo permitidas, no máximo, 3 (três) reconduções.	Art. 3º O Comitê funciona de forma permanente, sendo constituído por 5 (cinco) membros efetivos, em sua maioria independentes, para mandatos de dois anos, sendo permitidas, no máximo, 3 (três) reconduções.	

<p>§ 1º Os membros do Comitê serão eleitos e destituídos pelo Conselho de Administração, podendo ser composto por membros do Comitê de Auditoria ou do Conselho de Administração, desde que em sua maioria sejam independentes e sem remuneração adicional, observado o disposto no Art. 156 da Lei nº 6.404, de 1976.</p>	<p>§1º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração será constituído por membros do Conselho de Administração ou de outros comitês estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração, desde que em sua maioria sejam independentes e sem remuneração adicional, de acordo com o artigo 21, §3º do Decreto nº 8.945/2016</p>	<p>Atualizado para que esteja conforme com a nova redação do Art. 21, §3º do Dec. 8945, alterado pelo Dec. 11.048/22 e do Estatuto, art. 37, I.</p> <p>A nova redação prevê que o Comitê seja integrado por membros de outros comitês de assessoramento.</p>
<p>§ 2º Poderá ainda ser constituído por membros externos remunerados;</p>	<p>§ 2º Poderá ainda ser constituído por membros externos remunerados;</p>	
	<p>§ 3º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração terá em sua composição pelo menos um membro não integrante do Conselho de Administração;</p>	<p>Inclusão do §3º Visando estar conforme com o art. 13, III, da Res. CMN 3921/10</p> <p>De acordo com o Estatuto Social do BNB, art. 18, 19, art. 37, §6º.</p>
<p>§ 3º Além das hipóteses previstas em normas legais ou regulamentares, a destituição se dará:</p>	<p>§4º Além das hipóteses previstas em normas legais ou regulamentares, a destituição se dará:</p>	
<p>I. Por pedido de renúncia apresentado formalmente ao Conselho de Administração;</p>	<p>I. Por pedido de renúncia apresentado formalmente ao Conselho de Administração;</p>	
<p>II. Por ausência, salvo motivo de força maior ou caso fortuito, com ou sem justificativa, em 2 (duas) reuniões consecutivas ou 3 (três) reuniões alternadas, dentro do mesmo exercício fiscal;</p>	<p>II. Por ausência, salvo motivo de força maior ou caso fortuito, com ou sem justificativa, em 2 (duas) reuniões consecutivas ou 3 (três) reuniões alternadas, dentro do mesmo exercício fiscal;</p>	
<p>III. A qualquer tempo, por decisão colegiada justificada do Conselho de Administração.</p>	<p>III. A qualquer tempo, por decisão colegiada justificada do Conselho de Administração.</p>	
<p>§ 4º No caso de destituição, morte, invalidez ou outro impedimento comprovado de um dos membros do Comitê, o Conselho de Administração convocará um substituto para complementar o mandato.</p>	<p>Excluir</p>	<p>Não há norma correspondente no Estatuto Social.</p> <p>Essa regra era prevista no Estatuto Social na regulamentação do mandato dos membros do COAUD, mas foi excluída nas revisões do Estatuto. Por simetria, sugere-se a exclusão do Regimento Interno do COREL.</p>

§ 5º São requisitos para os membros integrarem o Comitê, além daqueles previstos na Política de Indicação e Sucessão do Banco, na legislação e regulamentação aplicáveis:	§ 5º São requisitos para os membros integrarem o Comitê, além daqueles previstos na Política de Indicação e Sucessão do Banco, na legislação e regulamentação aplicáveis:	
Para todos os membros do Comitê:	Para todos os membros do Comitê:	
a) Ser graduado em curso superior;	a) Ser graduado em curso superior;	
b) Possuir as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de indicação e sucessão e sobre a política de remuneração e suas repercussões na política de gestão de riscos;	b) Possuir as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de indicação e sucessão e sobre a política de remuneração e suas repercussões na política de gestão de riscos;	
c) Não figurar como autor de ação judicial contra o Banco do Nordeste ou quaisquer entidades por ele mantidas ou patrocinadas;	c) Não figurar como autor de ação judicial contra o Banco do Nordeste ou quaisquer entidades por ele mantidas ou patrocinadas;	
II. Para a maioria dos membros do Comitê:	II. Para a maioria dos membros do Comitê:	
a) Não ser e não ter sido, nos últimos 6 meses, funcionário do Banco do Nordeste; e	a) Não ser e não ter sido, nos últimos 6 meses, funcionário do Banco do Nordeste; e	
b) Não receber do Banco do Nordeste outro tipo de remuneração que não decorra do exercício da função de integrante de outro comitê de assessoramento ou do Conselho de Administração.	b) Não receber do Banco do Nordeste outro tipo de remuneração que não decorra do exercício da função de integrante de outro comitê de assessoramento ou do Conselho de Administração.	
§ 6º É indelegável a função de integrante do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.	§ 6º É indelegável a função de integrante do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.	
Art. 4º Constituem impedimentos para exercício das funções de membro do Comitê as situações previstas no art. 14 do Estatuto Social do Banco do Nordeste.	Art. 4º Constituem impedimentos para exercício das funções de membro do Comitê as situações previstas no art. 14 do Estatuto Social do Banco do Nordeste.	
Art. 5º São atribuições do Comitê de Remuneração e Elegibilidade, além de outras estabelecidas no Estatuto Social e demais normativos e legislação aplicáveis:	Art. 5º São atribuições do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração:	Propõe-se a reorganização dos itens, colocando nos primeiros incisos do artigo as competências expressamente indicadas no art. 21 do Decreto 8.945 (alteradas pelos dec. 11.048/22), reproduzindo-se <i>ipsis literis</i> o contido no decreto nos primeiros 5 incisos, com exceção do

		inciso II, em que se inclui o opinativo sobre a indicação de membros dos demais comitês estatutários, para que esteja conforme com o previsto no art. 37, §8, VII do Estatuto.
I. Elaborar e revisar anualmente a política de remuneração de administradores da instituição, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;	I. Opinar, de modo a auxiliar os acionistas na indicação de membros do Conselho de Administração e conselheiros fiscais, sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;	
II. Supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração de administradores do Banco do Nordeste;	II. Opinar, de modo a auxiliar os membros do Conselho de Administração na indicação de diretores, membros do Comitê de Auditoria e demais comitês de assessoramento ao Conselho de Administração sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;	
III. Propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à Assembleia Geral, na forma do art. 152 da Lei nº 6.404, de 1976;	III. verificar a conformidade do processo de avaliação e dos treinamentos aplicados aos administradores e aos Conselheiros Fiscais;	No Inciso III, o Decreto 11.048/22 inova ao mencionar a verificação de conformidade dos treinamentos dos administradores. O inciso VIII do art. 37, do estatuto menciona a verificação da conformidade somente da avaliação dos administradores. Como não há prejuízo, sugerimos adotar a redação do art. 21, III do Decreto e exclusão do inciso VIII do art. 5º do Regimento
IV. Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração de administradores;	IV. auxiliar o Conselho de Administração na elaboração e no acompanhamento do plano de sucessão, não vinculante, de administradores;	
V. Zelar para que a política de remuneração de administradores esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada do Banco do Nordeste e com o disposto na regulamentação pertinente;	V. Auxiliar o Conselho de Administração na avaliação das propostas relativas à política de pessoal e no seu acompanhamento;	

<p>VI. Opinar, de modo a auxiliar os acionistas na indicação de membros do Conselho de Administração e conselheiros fiscais, sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;</p>	<p>VI. propor e avaliar propostas de alteração da Política de Indicação e sucessão de administradores;</p>	<p>Inclusão de atribuição especificamente relacionada à Política de Indicação e Sucessão de Administradores</p>
<p>VII. Opinar, de modo a auxiliar do membros do Conselho de Administração na indicação de diretores, membros do Comitê de Auditoria e membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração;</p>	<p>VII. Elaborar e revisar anualmente a política de remuneração de administradores da instituição, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;</p>	<p>Organização dos incisos VII ao XIII para que estejam agrupados os itens baseados no estatuto Social.</p>
<p>VIII. Verificar a conformidade do processo de avaliação dos administradores, dos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e dos conselheiros fiscais;</p>	<p>VIII. Analisar a política de remuneração de administradores do Banco do Nordeste em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;</p>	
<p>IX. Analisar a política de remuneração de administradores do Banco do Nordeste em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;</p>	<p>IX. Supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração de administradores do Banco do Nordeste;</p>	
<p>X. Auxiliar o Conselho de Administração na elaboração da proposta de remuneração dos administradores para submissão à Assembleia Geral;</p>	<p>X. Zelar para que a política de remuneração de administradores esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada do Banco do Nordeste e com o disposto na regulamentação pertinente;</p>	
<p>XI. Auxiliar o Conselho de Administração na elaboração e no acompanhamento do plano de indicação e sucessão de administradores;</p>	<p>XI. Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração de administradores;</p>	
<p>XII. Auxiliar o Conselho de Administração na avaliação das propostas relativas à política de pessoal e no seu acompanhamento;</p>	<p>XII. Auxiliar o Conselho de Administração na elaboração da proposta de remuneração dos administradores para submissão à Assembleia Geral;</p>	

<p>XIII. Outras atribuições determinadas pelo Conselho de Administração, pela legislação e por regulamentação específica.</p>	<p>XIII. Propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à Assembleia Geral, na forma do art. 152 da Lei nº 6.404, de 1976;</p>	
	<p>XIV. Outras atribuições determinadas pelo Conselho de Administração, pela legislação e por regulamentação específica.</p>	<p>Migrado do inciso XIII</p>
	<p>XV. Propor, quando for o caso, alterações a este Regimento, as quais deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração;</p>	<p>Inclusão dos itens XV e XVI para registro das competências relacionadas ao funcionamento interno do Comitê - Plano trabalho anual e calendário de Reuniões. Seguiu-se a lógica do art. 14, VII do Regimento Interno do COAUD.</p>
	<p>XVI. Aprovar o seu calendário de reuniões e estabelecer as regras operacionais e o plano de trabalho para seu funcionamento e submetê-los à aprovação do Conselho de Administração.</p>	
<p>§1º Os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração terão independência no exercício de suas atribuições;</p>	<p>§1º Os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração terão independência no exercício de suas atribuições;</p>	
<p>§2º Para o exercício de suas atribuições, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração contará com o apoio técnico das Diretorias e Unidades do Banco, observadas suas respectivas responsabilidades;</p>	<p>realocação do §2º para o art. 15.</p>	<p>Exclusão do §2º para que seu conteúdo seja migrado para o art. 15, destacado abaixo.</p>
<p>§3º No caso da atribuição disposta nos incisos VI e VII, o Comitê deverá manifestar-se no prazo de até 8 (oito) dias úteis, contados da data de recebimento do formulário padronizado encaminhado pelo órgão responsável pela indicação, sob pena de aprovação tácita e responsabilização dos membros caso se comprove o descumprimento de algum requisito.</p>	<p>§2º No caso das atribuições dispostas nos incisos I e II, o Comitê deverá manifestar-se no prazo de até 8 (oito) dias úteis, contados da data de recebimento do formulário padronizado encaminhado pelo órgão responsável pela indicação, sob pena de aprovação tácita e responsabilização dos membros caso se comprove o descumprimento de algum requisito.</p>	

<p>§4º O prazo mencionado no §3º deste artigo será interrompido caso seja requisitada documentação complementar para análise do Comitê, o que deve ser comunicado ao órgão responsável pela indicação.</p>	<p>§3º O prazo mencionado no §2º deste artigo será suspenso caso seja requisitada documentação complementar para análise do Comitê, o que deve ser comunicado ao órgão responsável pela indicação.</p>	<p>Não há correspondência do §3º em norma do Decreto ou do Estatuto e nos regimentos de BB, CEF e BNDES.</p> <p>Há norma semelhante, porém, no Regimento do COREL da Petrobrás.</p> <p>Sugere-se alteração apenas para que a expressão seja “suspenso”, seguindo-se o padrão da legislação de que o prazo nesse caso volte a correr de onde parou. A “interrupção” de prazo resulta em uma nova contagem desde o seu início.</p>
<p>§5º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá emitir um parecer sobre cada indicação, na qual deverão constar:</p>	<p>§4º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá emitir um parecer sobre cada indicação, na qual deverão constar:</p>	
<p>i. Informação quanto a se o candidato atinge o nível mínimo para exercer a função, conforme § 4 do Art. 12 do Estatuto Social do Banco do Nordeste do Brasil;</p>	<p>I. Informação quanto ao atendimento dos requisitos para exercer a função e ausência de vedações previstas no Estatuto Social do Banco do Nordeste do Brasil e na legislação aplicável para exercer a função;</p>	<p>sugere-se a substituição da expressão “nível mínimo” por “os requisitos” e menção genérica a todos os requisitos do estatuto.</p>
<p>ii. Opinião quanto a se o candidato possui reputação ilibada, considerando inclusive as situações abaixo relacionadas, que deverão ser informadas pelo candidato, por meio de declaração a ser firmada pelo mesmo:</p>	<p>II. Opinião quanto a reputação ilibada do candidato, com base nas informações prestadas por este por meio de autodeclaração, mas não se vinculando a esta, considerando as situações abaixo relacionadas.</p>	
<p>a) Existência de processo criminal ou inquérito policial a que esteja respondendo o indicado, ou qualquer sociedade de que seja ou tenha sido, à época dos fatos, controlador ou administrador;</p>	<p>a) informação de conhecimento do Comitê sobre a existência de processo criminal ou inquérito policial a que esteja respondendo o indicado;</p>	<p>incluímos o trecho “informação de conhecimento do Comitê ” nas alíneas “a” e “b”, deixando claro que o opinativo do Comitê se baseia nas informações que chegaram ao seu conhecimento, com inspiração na chamada Teoria da decisão negocial ou “business”.</p> <p>optou-se por retirar do texto o seguinte trecho: “ou qualquer sociedade de que seja ou tenha sido, à época dos fatos, controlador ou administrador”. Isso em virtude de, mesmo na ocorrência de crime ambiental cometido por empresa (única hipótese regulamentada no ordenamento jurídico atualmente), as responsabilidades individuais de empregado/administrador/preposto devem ser apuradas de forma</p>

		individualizada, e somente por culpa/dolo, na forma do art. 2º, Lei 9605/98 (lei de crimes ambientais).
b) Existência de processo judicial ou administrativo a que esteja respondendo o candidato, relacionado com o Sistema Financeiro Nacional.	b) informação de conhecimento do Comitê sobre a existência de processo judicial ou administrativo de natureza sancionadora a que esteja respondendo o candidato, relacionado com o Sistema Financeiro Nacional, Órgãos de Controle da Administração Pública e Comissão de Valores Mobiliários	o acréscimo da expressão “natureza sancionadora” se deu com objetivo de delimitar a natureza do processo administrativo e “Órgãos de Controle da Administração Pública e Comissão de Valores Mobiliários” teve o objetivo de ampliar/delimitar o escopo, tendo em vista que a redação anterior dava a entender que os processos judiciais/administrativos eram os unicamente relacionados ao Sistema Financeiro Nacional.
Art. 6º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deve elaborar, no prazo de noventa dias, relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado "Relatório do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração", contendo, no mínimo, as seguintes informações:	Art. 6º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deve elaborar, no prazo de noventa dias, relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado "Relatório do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração", contendo, no mínimo, as seguintes informações:	
I. Descrição de sua composição e das suas atribuições;	I. Descrição de sua composição e das suas atribuições;	
II. Relato das atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;	II. Relato das atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;	
III. Descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração;	III. Descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração;	
IV. Principais características da política de remuneração, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho, a política de diferimento da remuneração e os parâmetros usados para determinar o percentual de remuneração em espécie e o de outras formas de remuneração;	IV. Principais características da política de remuneração, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho, a política de diferimento da remuneração e os parâmetros usados para determinar o percentual de remuneração em espécie e o de outras formas de remuneração;	

<p>V. Descrição das modificações na política de remuneração realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco do Banco do Nordeste e sobre o comportamento dos administradores quanto à assunção de riscos;</p>	<p>V. Descrição das modificações na política de remuneração realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco do Banco do Nordeste e sobre o comportamento dos administradores quanto à assunção de riscos;</p>	
<p>VI. Informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:</p>	<p>VI. Informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:</p>	
<p>a) O montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;</p>	<p>a) O montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;</p>	
<p>b) O montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;</p>	<p>b) O montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;</p>	
<p>c) O montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;</p>	<p>c) O montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;</p>	
<p>d) O montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da instituição;</p>	<p>d) O montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da instituição;</p>	
<p>e) O montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários;</p>	<p>e) O montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários;</p>	
<p>f) O montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa; e</p>	<p>f) O montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa; e</p>	
<p>g) Os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.</p>	<p>g) Os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.</p>	

Parágrafo único. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração manterá o documento de que trata o caput deste artigo à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos de sua elaboração.	Parágrafo único. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração manterá o documento de que trata o caput deste artigo à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos de sua elaboração.	
Art. 7º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração poderá, no âmbito de suas atribuições, utilizar-se do trabalho de especialistas, cuja contratação deverá ser autorizada pelo Conselho de Administração.	Art. 7º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração poderá, no âmbito de suas atribuições, utilizar-se do trabalho de especialistas, cuja contratação deverá ser autorizada pelo Conselho de Administração.	
§1º A utilização do trabalho de especialistas não exime o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração de suas responsabilidades.	§1º A utilização do trabalho de especialistas não exime o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração de suas responsabilidades.	
§ 2º. Identificada a necessidade da utilização de especialistas de que trata o caput deste artigo, o Banco do Nordeste deverá adotar as providências necessárias para o seu atendimento, na forma dos normativos internos e legislação vigente.	§ 2º. Identificada a necessidade da utilização de especialistas de que trata o caput deste artigo, o Banco do Nordeste deverá adotar as providências necessárias para o seu atendimento, na forma dos normativos internos e legislação vigente.	
Art. 8º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração possuirá um Coordenador, que será escolhido pelo Conselho de Administração, dentre os membros independentes, e a ele compete:	Art. 8º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração possuirá um Coordenador, que será escolhido pelo Conselho de Administração dentre os membros independentes , e a ele compete:	Retiramos a exigência de que o Coordenador do Comitê seja eleito "dentre os membros independentes". Não consta essa exigência art. 37 do Estatuto nem no art. 21, §3º do Dec. 8.945/16.
I. Convocar e presidir as reuniões;	I. Convocar e presidir as reuniões;	
II. Assim como os demais membros, cumprir e fazer cumprir as normas deste Regimento;	II. Assim como os demais membros, cumprir e fazer cumprir as normas deste Regimento;	
III. Aprovar as pautas e agendas das reuniões;	III. Aprovar as pautas e agendas das reuniões;	
IV. Encaminhar ao Conselho de Administração e, se for o caso, a outro órgão ou membro da Administração, as análises, pareceres e relatórios elaborados no âmbito do Comitê;	IV. Encaminhar ao Conselho de Administração e, se for o caso, a outro órgão ou membro da Administração, as análises, pareceres e relatórios elaborados no âmbito do Comitê;	

V. Convidar, em nome do Comitê, os representantes do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, do Comitê de Auditoria e outros para eventuais participações em suas reuniões;	V. Convidar, em nome do Comitê, os representantes do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, do Comitê de Auditoria e outros para eventuais participações em suas reuniões;	
VI. Propor normas complementares necessárias à atuação do Comitê;	VI. Propor normas complementares necessárias à atuação do Comitê;	
VII. Autorizar a apreciação de matérias não incluídas previamente na pauta de reunião; e	VII. Autorizar a apreciação de matérias não incluídas previamente na pauta de reunião; e	
VIII. Praticar outros atos de natureza técnica ou administrativa necessários ao exercício de suas funções.	VIII. Praticar outros atos de natureza técnica ou administrativa necessários ao exercício de suas funções.	
Capítulo III - Reuniões e deliberações	Capítulo III - Reuniões e deliberações	
Art. 9º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração desenvolverá suas atividades, principalmente, por meio de reuniões, convocadas por seu coordenador, para cumprimento de suas atribuições, podendo ser realizadas de forma presencial ou virtual, mediante videoconferência, audioconferência ou outro meio de comunicação que possa assegurar a participação efetiva e a autenticidade dos votos de seus membros, que serão considerados válidos para todos os efeitos legais e incorporados à ata da referida reunião.	Art. 9º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração desenvolverá suas atividades, principalmente, por meio de reuniões, convocadas por seu coordenador, para cumprimento de suas atribuições, podendo ser realizadas de forma presencial ou virtual, mediante videoconferência, audioconferência ou outro meio de comunicação que possa assegurar a participação efetiva e a autenticidade dos votos de seus membros, que serão considerados válidos para todos os efeitos legais e incorporados à ata da referida reunião.	
Art. 10. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração elaborará anualmente, até 31 de dezembro, seu Plano de Trabalho para o ano seguinte.	Migrado para o art. 5º, inciso XVI	
Art. 11. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração reunir-se-á:	Art. 10. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração reunir-se-á:	
I. No mínimo semestralmente para avaliar e propor ao Conselho de Administração a remuneração fixa e variável dos administradores do Banco;	I. No mínimo semestralmente para avaliar e propor ao Conselho de Administração a remuneração fixa e variável dos administradores do Banco;	

II. Dentro dos dois primeiros meses do ano para avaliar e propor o montante global anual de remuneração a ser fixado para os membros dos órgãos de administração, do Conselho Fiscal e dos comitês de assessoramento, a ser submetido à Assembleia Geral do Banco;	II. Dentro dos dois primeiros meses do ano para avaliar e propor o montante global anual de remuneração a ser fixado para os membros dos órgãos de administração, do Conselho Fiscal e dos comitês de assessoramento, a ser submetido à Assembleia Geral do Banco;	
III. Dentro dos três primeiros meses do ano para aprovar o texto final do Relatório Anual do Comitê de Remuneração e Elegibilidade;	III. Dentro dos três primeiros meses do ano para aprovar o texto final do Relatório Anual do Comitê de Remuneração e Elegibilidade;	
IV. Dentro dos três últimos meses do ano para aprovar seu Plano Anual de Trabalho;	IV. Dentro dos três primeiros meses do ano para aprovar seu Plano Anual de Trabalho;	
V. Após o encerramento de cada semestre para acompanhar a elaboração e o acompanhamento do Plano de Indicação e Sucessão de Administradores;	V. Após o encerramento de cada semestre para acompanhar a elaboração e o acompanhamento do Plano de Indicação e Sucessão de Administradores;	
VI. Por convocação eventual, para opinar sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações dos indicados para cargos nos órgãos de administração, no Conselho Fiscal e nos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração;	VI. Por convocação eventual, para opinar sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações dos indicados para cargos nos órgãos de administração, no Conselho Fiscal e nos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração;	
VII. Por convocação eventual, para verificar a conformidade do processo de avaliação dos administradores, dos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e dos conselheiros fiscais;	VII. Por convocação eventual, para verificar a conformidade do processo de avaliação dos administradores, dos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e dos conselheiros fiscais;	
VIII. Por convocação eventual, sempre que julgado necessário por qualquer um de seus membros ou por solicitação do Conselho de Administração do Banco do Nordeste.	VIII. Por convocação eventual, sempre que julgado necessário por qualquer um de seus membros ou por solicitação do Conselho de Administração do Banco do Nordeste.	
§ 1º As reuniões do Comitê serão instaladas com a presença da maioria de seus membros, com a participação obrigatória do Coordenador, ou daquele que estiver no exercício eventual da Coordenação.	§ 1º As reuniões do Comitê serão instaladas com a presença da maioria de seus membros, com a participação obrigatória do Coordenador, ou daquele que estiver no exercício eventual da Coordenação.	

<p>§ 2º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração manterá registro em ata das presenças e eventuais ausências dos seus membros, devendo registrar a razão da ausência, e de forma expressa caso esta tenha ocorrido por motivo de força maior ou caso fortuito.</p>	<p>§ 2º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração manterá registro em ata das presenças e eventuais ausências dos seus membros, devendo registrar a razão da ausência, e de forma expressa caso esta tenha ocorrido por motivo de força maior ou caso fortuito.</p>	
<p>§ 3º A não participação de algum membro, por conflito de interesse, de toda a reunião, ou de pauta parcial, deve constar da ata, para que não se configure como ausência.</p>	<p>§ 3º A não participação de algum membro, por conflito de interesse, de toda a reunião, ou de pauta parcial, deve constar da ata, para que não se configure como ausência.</p>	
<p>§ 4º Quando convocada, a participação do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração nas reuniões ordinárias ou extraordinárias do Conselho de Administração dar-se-á com representação de seu coordenador e, se convidados, também pelos demais membros.</p>	<p>§ 4º Quando convocada, a participação do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração nas reuniões ordinárias ou extraordinárias do Conselho de Administração dar-se-á com representação de seu coordenador e, se convidados, também pelos demais membros.</p>	
<p>Art. 12. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração poderá solicitar aos órgãos de administração do Banco esclarecimentos ou informações necessárias ao desempenho de suas funções.</p>	<p>Art. 11. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração poderá solicitar aos órgãos de administração do Banco esclarecimentos ou informações necessárias ao desempenho de suas funções.</p>	
<p>Parágrafo único: caso o Comitê entenda necessário, para o fim do disposto no caput, poderá convidar representantes de quaisquer unidades da administração do Banco para a participação nas reuniões</p>	<p>Parágrafo único: caso o Comitê entenda necessário, para o fim do disposto no caput, poderá convidar representantes de quaisquer unidades da administração do Banco para a participação nas reuniões</p>	
<p>Art. 13. As decisões do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração serão colegiadas e tomadas por maioria dos votos dos seus integrantes, sendo vedada a alçada individual para qualquer um de seus membros, cabendo ao Coordenador ou quem o estiver substituindo, além do voto pessoal, o voto de qualidade, nos casos de empate.</p>	<p>Art. 12. As decisões do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração serão colegiadas e tomadas por maioria dos votos dos seus integrantes, sendo vedada a alçada individual para qualquer um de seus membros, cabendo ao Coordenador ou quem o estiver substituindo, além do voto pessoal, o voto de qualidade, nos casos de empate.</p>	

Parágrafo único: as manifestações do Comitê deverão ser lavradas na forma de sumário dos fatos ocorridos, inclusive dissidências e protestos, e conter a transcrição apenas das deliberações tomadas.	Parágrafo único: as manifestações do Comitê deverão ser lavradas na forma de sumário dos fatos ocorridos, inclusive dissidências e protestos, e conter a transcrição apenas das deliberações tomadas.	
Art. 14. As atas das reuniões que versarem sobre análise do preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para os indicados aos cargos de administradores, conselheiros fiscais e membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração deverão ser divulgadas, inclusive com o registro de manifestações divergentes, se for o caso.	Art. 13. As atas das reuniões que versarem sobre análise do preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para os indicados aos cargos de administradores, conselheiros fiscais e membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração deverão ser divulgadas, inclusive com o registro de manifestações divergentes, se for o caso.	
§ 1º Poderão ser divulgadas as atas do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração que não tratem de elegibilidade, quando solicitado por um de seus membros;	§ 1º Poderão ser divulgadas as atas do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração que não tratem de elegibilidade, quando solicitado por um de seus membros;	
§ 2º Na hipótese de o Comitê de Elegibilidade, Pessoas, Sucessão e Remuneração considerar que a divulgação da ata possa pôr em risco interesse legítimo do Banco, apenas o seu extrato será divulgado;	§ 2º Na hipótese de o Comitê de Elegibilidade, Pessoas, Sucessão e Remuneração considerar que a divulgação da ata possa pôr em risco interesse legítimo do Banco, apenas o seu extrato será divulgado;	
§ 3º A restrição de que trata o parágrafo anterior não será oponível aos órgãos de controle, que terão total e irrestrito acesso ao conteúdo das atas do Comitê de Elegibilidade, Pessoas, Sucessão e Remuneração, observada a transferência de sigilo.	§ 3º A restrição de que trata o parágrafo anterior não será oponível aos órgãos de controle, que terão total e irrestrito acesso ao conteúdo das atas do Comitê de Elegibilidade, Pessoas, Sucessão e Remuneração, observada a transferência de sigilo.	
Capítulo IV - Secretaria e Assessoramento	Capítulo IV - Secretaria e Assessoramento	
Art. 15. O apoio administrativo e logístico será prestado pelo Ambiente de Assessoria a Comitês e Colegiados Estatutários, a quem compete:	Art. 14. O apoio administrativo e logístico será prestado pelo Ambiente de Assessoria a Comitês e Colegiados Estatutários, a quem compete:	
I. Preparar e distribuir a pauta das reuniões, com antecedência mínima estabelecida pelo coordenador;	I. Preparar e distribuir a pauta das reuniões, com antecedência mínima estabelecida pelo coordenador;	

II. Secretariar as reuniões;	II. Secretariar as reuniões;	
III. Elaborar ata das reuniões;	III. Elaborar ata das reuniões;	
IV. Organizar e manter sob sua guarda a documentação relativa às atividades desenvolvidas pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração;	IV. Organizar e manter sob sua guarda a documentação relativa às atividades desenvolvidas pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração;	
V. Providenciar junto às áreas do Banco do Nordeste as respostas ao <i>checklist</i> prévio utilizado pelo Comitê para subsidiar suas análises sobre indicações;	V. Providenciar junto às áreas do Banco do Nordeste as respostas ao <i>checklist</i> prévio utilizado pelo Comitê para subsidiar suas análises sobre indicações;	
VI. Adotar as demais providências necessárias ao funcionamento do Comitê.	VI. Adotar as demais providências necessárias ao funcionamento do Comitê.	
Capítulo V - Disposições Gerais	Capítulo V - Disposições Gerais	
	Art. 15. Para o exercício de suas atribuições, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração contará com o apoio técnico das Diretorias e Unidades do Banco, observadas suas respectivas responsabilidades, com suporte e articulação prestados pela assessoria técnica designada aos órgãos estatutários.	Conteúdo migrado do art. 5º, §2º.
Art. 16. Os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverão informar, imediatamente, sobre as modificações em suas posições acionárias na Instituição à Secretaria do Colegiado, se for o caso, nas condições e na forma determinadas pela Comissão de Valores Mobiliários, bem como nas condições previstas na Política de Divulgação de Informações do Banco do Nordeste.	Art. 16. Os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverão informar, imediatamente, sobre as modificações em suas posições acionárias na Instituição à Secretaria do Colegiado, se for o caso, nas condições e na forma determinadas pela Comissão de Valores Mobiliários, bem como nas condições previstas na Política de Divulgação de Informações do Banco do Nordeste.	
Art. 17. Os casos omissos relativos a este Regimento serão submetidos ao Conselho de Administração.	Art. 17. Os casos omissos relativos a este Regimento serão submetidos ao Conselho de Administração.	

ANEXO II



BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.

**REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE PESSOAS,
ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO**

Aprovado pelo Conselho de Administração em sua Reunião nº____, de 26 de abril de 2024.

ABRIL 2024

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO

Capítulo I - Objeto

Art. 1º O presente Regimento Interno disciplina o funcionamento do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, observadas as decisões da Assembleia Geral, do Conselho de Administração, as disposições do Estatuto Social do Banco do Nordeste do Brasil S/A e de suas políticas e a legislação aplicável, especialmente a Lei nº 6.404/76, Lei nº 13.303/16, Decreto nº 8.945/16, Resolução 3.921/10, do Conselho Monetário Nacional e Resolução nº 80/22 da Comissão de Valores Mobiliários.

Capítulo II - Conceituação, Composição e Competências

Art. 2º O Comitê é órgão de natureza estatutária, vinculado diretamente ao Conselho de Administração e tem por finalidade assessorar os acionistas e o Conselho nas matérias listadas no art. 5º deste Regimento, além das previstas no Estatuto Social, legislação e regulamentação aplicáveis.

Art. 3º O Comitê funciona de forma permanente, sendo constituído por 5 (cinco) membros efetivos, em sua maioria independentes, para mandatos de dois anos, sendo permitidas, no máximo, 3 (três) reconduções.

§1º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração será constituído por membros do Conselho de Administração ou de outros comitês estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração, desde que em sua maioria sejam independentes e sem remuneração adicional, de acordo com o artigo 21, §3º do Decreto nº 8.945/2016

§ 2º Poderá ainda ser constituído por membros externos remunerados;

§ 3º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração terá em sua composição pelo menos um membro não integrante do Conselho de Administração;

§4º Além das hipóteses previstas em normas legais ou regulamentares, a destituição se dará:

- I. Por pedido de renúncia apresentado formalmente ao Conselho de Administração;
- II. Por ausência, salvo motivo de força maior ou caso fortuito, com ou sem justificativa, em 2 (duas) reuniões consecutivas ou 3 (três) reuniões alternadas, dentro do mesmo exercício fiscal;
- III. A qualquer tempo, por decisão colegiada justificada do Conselho de Administração.

§ 4º No caso de destituição, morte, invalidez ou outro impedimento comprovado de um dos membros do Comitê, o Conselho de Administração convocará um substituto para complementar o mandato.

§ 5º São requisitos para os membros integrarem o Comitê, além daqueles previstos na Política de Indicação e Sucessão do Banco, na legislação e regulamentação aplicáveis:

- I. Para todos os membros do Comitê:

- a) Ser graduado em curso superior;
- b) Possuir as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de indicação e sucessão e sobre a política de remuneração e suas repercussões na política de gestão de riscos;
- c) Não figurar como autor de ação judicial contra o Banco do Nordeste ou quaisquer entidades por ele mantidas ou patrocinadas;

II. Para a maioria dos membros do Comitê:

- a) Não ser e não ter sido, nos últimos 6 meses, funcionário do Banco do Nordeste; e
- b) Não receber do Banco do Nordeste outro tipo de remuneração que não decorra do exercício da função de integrante de outro comitê de assessoramento ou do Conselho de Administração.

§ 6º É indelegável a função de integrante do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

Art. 4º Constituem impedimentos para exercício das funções de membro do Comitê as situações previstas no art. 14 do Estatuto Social do Banco do Nordeste.

Art. 5º São atribuições do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração:

I. Opinar, de modo a auxiliar os acionistas na indicação de membros do Conselho de Administração e conselheiros fiscais, sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;

II. Opinar, de modo a auxiliar os membros do Conselho de Administração na indicação de diretores, membros do Comitê de Auditoria e demais comitês de assessoramento ao Conselho de Administração sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;

III. verificar a conformidade do processo de avaliação e dos treinamentos aplicados aos administradores e aos Conselheiros Fiscais;

IV. Auxiliar o Conselho de Administração na elaboração e no acompanhamento do plano de sucessão, não vinculante, de administradores;

V. Auxiliar o Conselho de Administração na avaliação das propostas relativas à política de pessoal e no seu acompanhamento;

VI. propor e avaliar propostas de alteração da Política de Indicação e sucessão de administradores;

VII. Elaborar e revisar anualmente a política de remuneração de administradores da instituição, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;

VIII. Analisar a política de remuneração de administradores do Banco do Nordeste em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;

IX. Supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração de administradores do Banco do Nordeste;

X. Zelar para que a política de remuneração de administradores esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada do Banco do Nordeste e com o disposto na regulamentação pertinente;

XI. Avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração de administradores;

XII. Auxiliar o Conselho de Administração na elaboração da proposta de remuneração dos administradores para submissão à Assembleia Geral;

XIII. Propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à Assembleia Geral, na forma do art. 152 da Lei nº 6.404, de 1976;

XIV. Outras atribuições determinadas pelo Conselho de Administração, pela legislação e por regulamentação específica.

XV. Propor, quando for o caso, alterações a este Regimento, as quais deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração;

XVI. Aprovar o seu calendário de reuniões e estabelecer as regras operacionais e o plano de trabalho para seu funcionamento e submetê-los à aprovação do Conselho de Administração.

§1º Os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração terão independência no exercício de suas atribuições;

§2º No caso das atribuições dispostas nos incisos I e II, o Comitê deverá manifestar-se no prazo de até 8 (oito) dias úteis, contados da data de recebimento do formulário padronizado encaminhado pelo órgão responsável pela indicação, sob pena de aprovação tácita e responsabilização dos membros caso se comprove o descumprimento de algum requisito.

§3º O prazo mencionado no §2º deste artigo será suspenso caso seja requisitada documentação complementar para análise do Comitê, o que deve ser comunicado ao órgão responsável pela indicação.

§4º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá emitir um parecer sobre cada indicação, na qual deverão constar:

I. Informação quanto ao atendimento dos requisitos para exercer a função e ausência de vedações previstas no Estatuto Social do Banco do Nordeste do Brasil e na legislação aplicável para exercer a função;

II. Opinião quanto a reputação ilibada do candidato, com base nas informações prestadas por este por meio de autodeclaração, mas não se vinculando a esta, considerando as situações abaixo relacionadas.

a) informação de conhecimento do Comitê sobre a existência de processo criminal ou inquérito policial a que esteja respondendo o indicado;

b) informação de conhecimento do Comitê sobre a existência de processo judicial ou administrativo de natureza sancionadora a que esteja respondendo o candidato, relacionado com o Sistema Financeiro Nacional, Órgãos de Controle da Administração Pública e Comissão de Valores Mobiliários;

Art. 6º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deve elaborar, no prazo de noventa dias, relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado "Relatório do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração", contendo, no mínimo, as seguintes informações:

Descrição de sua composição e das suas atribuições;

I. Relato das atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;

II. Descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração;

III. Principais características da política de remuneração, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho, a política de diferimento da remuneração e os parâmetros usados para determinar o percentual de remuneração em espécie e o de outras formas de remuneração;

IV. Descrição das modificações na política de remuneração realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco do Banco do Nordeste e sobre o comportamento dos administradores quanto à assunção de riscos;

V. Informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:

a) O montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;

b) O montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;

c) O montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;

d) O montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da instituição;

- e) O montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e o número de beneficiários;
- f) O montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, o número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa; e
- g) Os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.

Parágrafo único. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração manterá o documento de que trata o caput deste artigo à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos de sua elaboração.

Art. 7º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração poderá, no âmbito de suas atribuições, utilizar-se do trabalho de especialistas, cuja contratação deverá ser autorizada pelo Conselho de Administração.

§1º A utilização do trabalho de especialistas não exime o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração de suas responsabilidades.

§ 2º. Identificada a necessidade da utilização de especialistas de que trata o caput deste artigo, o Banco do Nordeste deverá adotar as providências necessárias para o seu atendimento, na forma dos normativos internos e legislação vigente.

Art. 8º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração possuirá um Coordenador, que será escolhido pelo Conselho de Administração, e a ele compete:

- I. Convocar e presidir as reuniões;
- II. Assim como os demais membros, cumprir e fazer cumprir as normas deste Regimento;
- III. Aprovar as pautas e agendas das reuniões;
- IV. Encaminhar ao Conselho de Administração e, se for o caso, a outro órgão ou membro da Administração, as análises, pareceres e relatórios elaborados no âmbito do Comitê;
- V. Convidar, em nome do Comitê, os representantes do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, do Comitê de Auditoria e outros para eventuais participações em suas reuniões;
- VI. Propor normas complementares necessárias à atuação do Comitê;
- VII. Autorizar a apreciação de matérias não incluídas previamente na pauta de reunião; e
- VIII. Praticar outros atos de natureza técnica ou administrativa necessários ao exercício de suas funções.

Capítulo III - Reuniões e deliberações

Art. 9º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração desenvolverá suas atividades, principalmente, por meio de reuniões, convocadas por seu coordenador, para

cumprimento de suas atribuições, podendo ser realizadas de forma presencial ou virtual, mediante videoconferência, audioconferência ou outro meio de comunicação que possa assegurar a participação efetiva e a autenticidade dos votos de seus membros, que serão considerados válidos para todos os efeitos legais e incorporados à ata da referida reunião.

Art. 10. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração reunir-se-á:

- I. No mínimo semestralmente para avaliar e propor ao Conselho de Administração a remuneração fixa e variável dos administradores do Banco;
- II. Dentro dos dois primeiros meses do ano para avaliar e propor o montante global anual de remuneração a ser fixado para os membros dos órgãos de administração, do Conselho Fiscal e dos comitês de assessoramento, a ser submetido à Assembleia Geral do Banco;
- III. Dentro dos três primeiros meses do ano para aprovar o texto final do Relatório Anual do Comitê de Remuneração e Elegibilidade;
- IV. Dentro dos três primeiros meses do ano para aprovar seu Plano Anual de Trabalho;
- V. Após o encerramento de cada semestre para acompanhar a elaboração e o acompanhamento do Plano de Indicação e Sucessão de Administradores;
- VI. Por convocação eventual, para opinar sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações dos indicados para cargos nos órgãos de administração, no Conselho Fiscal e nos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração;
- VII. Por convocação eventual, para verificar a conformidade do processo de avaliação dos administradores, dos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e dos conselheiros fiscais;
- VIII. Por convocação eventual, sempre que julgado necessário por qualquer um de seus membros ou por solicitação do Conselho de Administração do Banco do Nordeste.

§ 1º As reuniões do Comitê serão instaladas com a presença da maioria de seus membros, com a participação obrigatória do Coordenador, ou daquele que estiver no exercício eventual da Coordenação.

§ 2º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração manterá registro em ata das presenças e eventuais ausências dos seus membros, devendo registrar a razão da ausência, e de forma expressa caso esta tenha ocorrido por motivo de força maior ou caso fortuito.

§ 3º A não participação de algum membro, por conflito de interesse, de toda a reunião, ou de pauta parcial, deve constar da ata, para que não se configure como ausência.

§ 4º Quando convocada, a participação do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração nas reuniões ordinárias ou extraordinárias do Conselho de Administração dar-se-á com representação de seu coordenador e, se convidados, também pelos demais membros.

Art. 11. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração poderá solicitar aos órgãos de administração do Banco esclarecimentos ou informações necessárias ao desempenho de suas funções.

Parágrafo único: caso o Comitê entenda necessário, para o fim do disposto no caput, poderá convidar representantes de quaisquer unidades da administração do Banco para a participação nas reuniões.

Art. 12. As decisões do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração serão colegiadas e tomadas por maioria dos votos dos seus integrantes, sendo vedada a alçada individual para qualquer um de seus membros, cabendo ao Coordenador ou quem o estiver substituindo, além do voto pessoal, o voto de qualidade, nos casos de empate.

Parágrafo único: as manifestações do Comitê deverão ser lavradas na forma de sumário dos fatos ocorridos, inclusive dissidências e protestos, e conter a transcrição apenas das deliberações tomadas.

Art. 13. As atas das reuniões que versarem sobre análise do preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para os indicados aos cargos de administradores, conselheiros fiscais e membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração deverão ser divulgadas, inclusive com o registro de manifestações divergentes, se for o caso.

§ 1º Poderão ser divulgadas as atas do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração que não tratem de elegibilidade, quando solicitado por um de seus membros;

§ 2º Na hipótese de o Comitê de Elegibilidade, Pessoas, Sucessão e Remuneração considerar que a divulgação da ata possa pôr em risco interesse legítimo do Banco, apenas o seu extrato será divulgado;

§ 3º A restrição de que trata o parágrafo anterior não será oponível aos órgãos de controle, que terão total e irrestrito acesso ao conteúdo das atas do Comitê de Elegibilidade, Pessoas, Sucessão e Remuneração, observada a transferência de sigilo.

Capítulo IV - Secretaria e Assessoramento

Art. 14. O apoio administrativo e logístico será prestado pelo Ambiente de Assessoria a Comitês e Colegiados Estatutários, a quem compete:

- I. Preparar e distribuir a pauta das reuniões, com antecedência mínima estabelecida pelo coordenador;
- II. Secretariar as reuniões;
- III. Elaborar ata das reuniões;
- IV. Organizar e manter sob sua guarda a documentação relativa às atividades desenvolvidas pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração;
- V. Providenciar junto às áreas do Banco do Nordeste as respostas ao *checklist* prévio utilizado pelo Comitê para subsidiar suas análises sobre indicações;
- VI. Adotar as demais providências necessárias ao funcionamento do Comitê.

Capítulo V - Disposições Gerais

Art. 15. Para o exercício de suas atribuições, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração contará com o apoio técnico das Diretorias e Unidades do Banco, observadas suas respectivas responsabilidades, com suporte e articulação prestados pela assessoria técnica designada aos órgãos estatutários.

Art. 16. Os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverão informar, imediatamente, sobre as modificações em suas posições acionárias na Instituição à Secretaria do Colegiado, se for o caso, nas condições e na forma determinadas pela Comissão de Valores Mobiliários, bem como nas condições previstas na Política de Divulgação de Informações do Banco do Nordeste.

Art. 17. Os casos omissos relativos a este Regimento serão submetidos ao Conselho de Administração.

Fortaleza, __ de abril de 2024.

ASSINATURAS DO DOCUMENTO

Corel - Regimento Interno_2024

Este documento foi assinado eletronicamente por:



Assinatura Digital:

